

تأثیر رفتار مربی‌گری مدیران بر نوآوری کارکنان در شرکت‌های دانش‌بنیان با تأثیر متغیر میانجی امنیت روانی

علی اصغر اسفندیار، کارشناسی ارشد مدیریت گرایش کسب و کار، دانشگاه تهران، تهران

Ali.esfandiar@ut.ac.ir

دکتر افسانه باقری، گروه توسعه کارآفرینی، دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران

af.bagheri@ut.ac.ir

چکیده

این پژوهش تأثیر رفتار مربی‌گری مدیران بر روی نوآوری کارکنان در شرکت‌های دانش‌بنیان را بررسی کرده است. همچنین امنیت روانی کارکنان به عنوان متغیر میانجی در این پژوهش بررسی شده است. روش تحقیق این پژوهش بصورت کمی بوده و برای جمع آوری نمونه‌ها از ۳ پرسشنامه برای متغیرهای رفتار مربی‌گری مدیران، نوآوری کارکنان و امنیت روانی کارکنان که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است که پس از توزیع پرسشنامه‌ها در سازمان‌های دیجی کالا و مپنا، تعداد ۳۳۲ نمونه برای بررسی جمع آوری شده است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهند که رفتار مربی‌گری مدیران بر نوآوری کارکنان، در شاخص‌های مختلف تأثیر مثبت و معناداری دارد و همچنین یافته‌های این پژوهش، تأثیر مثبت و معنادار امنیت روانی به عنوان متغیر میانجی در این پژوهش را نشان می‌دهد.

کلید واژه‌ها: مربی‌گری مدیران، نوآوری کارکنان، شرکت‌های دانش‌بنیان، امنیت روانی کارکنان

مقدمه

سازمان‌ها تبدیل شده‌اند (بندعبدی، ۱۳۹۵). رفتارهای شهروندی سازمانی و به‌طور خاص رفتارهای نوآورانه کارکنان، تحت تأثیر عوامل متعددی در سطح فردی، گروهی و سازمانی قرار دارند. یکی از عوامل کلیدی در این زمینه، شیوه تعامل و رفتار مدیران با کارکنان است. در سال‌های اخیر، توجه پژوهشگران و مدیران به سبک‌های نوین رهبری، به‌ویژه رویکرد مربیگری مدیریتی، افزایش یافته است. مربیگری مدیران به‌عنوان سبکی حمایتی و توسعه‌محور، بر توانمندسازی کارکنان، شناسایی و پرورش استعدادها، بهبود یادگیری و ایجاد ارتباطات اثربخش تأکید دارد (Ellinger et al., 2003).

مربیگری، فرایندی است که در آن مدیران با ایفای نقش مربی، کارکنان را در شناخت نقاط قوت و ضعف، توسعه فردی و حرفه‌ای، برنامه‌ریزی مسیر شغلی و بهبود عملکرد یاری می‌کنند (پورولی، ۱۳۹۲). این سبک مدیریتی، به‌جای کنترل و دستوردهی صرف، بر گفت‌وگو، بازخورد سازنده، حمایت و ایجاد فضایی امن برای یادگیری و تجربه‌اندوزی تأکید دارد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که مربیگری مدیران می‌تواند منجر به افزایش عملکرد، خلاقیت، توانمندسازی، تعامل کاری و رضایت شغلی کارکنان شود (Milner et al, 2020). در محیط کسب‌وکار امروزی که با عدم قطعیت و رقابت شدید همراه است، نوآوری به‌عنوان یکی

سازمان‌ها در جهان امروزی در محیطی فعالیت می‌کنند که به‌طور فزاینده‌ای پیچیده، پویا و غیرقابل پیش‌بینی است. تغییرات سریع فناوری، رقابت فزاینده، جهانی‌شدن بازارها و افزایش انتظارات ذی‌نفعان، سازمان‌ها را ناگزیر ساخته است تا رویکردهای سنتی مدیریت و رهبری را بازنگری کرده و به‌دنبال الگوهای نوین و اثربخش‌تری برای هدایت منابع انسانی خود باشند. در چنین شرایطی، دستیابی به مزیت رقابتی پایدار بیش از هر زمان دیگری به توانمندی‌های درونی سازمان‌ها، به‌ویژه سرمایه انسانی، وابسته شده است (Chowhan et al., 2016). امروزه نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین دارایی سازمان‌ها شناخته می‌شود؛ چرا که کارکنان توانمند، متعهد و همسو با اهداف و ارزش‌های سازمان می‌توانند نقشی اساسی در بهبود عملکرد، افزایش بهره‌وری و تحقق اهداف راهبردی ایفا کنند. کارکنانی که فراتر از وظایف رسمی خود عمل می‌کنند و تمایل دارند دانش، خلاقیت و انرژی خود را در راستای موفقیت سازمان به‌کار گیرند، زمینه‌ساز رشد و توسعه پایدار سازمان خواهند بود (Javed et al., 2017). این دسته از رفتارها که تحت عنوان «رفتارهای افزون بر نقش» یا «رفتار شهروندی سازمانی» شناخته می‌شوند، امروزه به یکی از مؤلفه‌های جدایی‌ناپذیر مدیریت عملکرد در

al., 2017) در روابط کاری باکیفیت میان مدیران و کارکنان، که مبتنی بر اعتماد، احترام متقابل و حمایت است، امنیت روانی تقویت شده و زمینه برای بروز رفتارهای نوآورانه فراهم می‌شود. از این رو، انتظار می‌رود که رفتار مربیگری مدیران، از طریق ایجاد و تقویت امنیت روانی، تأثیر غیرمستقیمی بر نوآوری کارکنان داشته باشد. با وجود اهمیت روزافزون مربیگری مدیریتی و نقش آن در توسعه منابع انسانی، بررسی‌ها نشان می‌دهد که پژوهش‌های اندکی به‌طور مستقیم به تأثیر رفتار مربیگری مدیران بر نوآوری کارکنان پرداخته‌اند. این خلأ پژوهشی به‌ویژه در زمینه شرکت‌های دانش‌بنیان و با در نظر گرفتن نقش متغیر میانجی امنیت روانی، بیش از پیش مشهود است. اغلب مطالعات پیشین، مربیگری مدیران را در ارتباط با متغیرهایی نظیر عملکرد کارکنان، رهبری سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و انگیزش بررسی کرده‌اند و کمتر به پیامدهای نوآورانه آن توجه شده است (Beattie et al., 2014; Dai, 2019; Zhang, 2008).

بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف تبیین تأثیر رفتار مربیگری مدیران بر نوآوری کارکنان در شرکت‌های دانش‌بنیان و با تأکید بر نقش میانجی امنیت روانی انجام می‌شود. نتایج این پژوهش می‌تواند ضمن غنای ادبیات نظری در حوزه مدیریت و رفتار سازمانی، راهنمایی عملی

از مهم‌ترین عوامل بقا و موفقیت سازمان‌ها مطرح می‌شود. سازمان‌ها برای همگامی با تغییرات فناورانه و پاسخگویی به نیازهای متغیر بازار، ناگزیرند بر نوآوری مستمر در محصولات، خدمات و فرآیندهای کاری تمرکز کنند. در این میان، نقش کارکنان در تولید، ترویج و اجرای ایده‌های نوآورانه بسیار حیاتی است؛ چرا که نوآوری سازمانی در نهایت از رفتار کاری نوآورانه کارکنان نشأت می‌گیرد (Ebrahiminejad & Dehghani Soltani, 2018).

شرکت‌های دانش‌بنیان به دلیل ماهیت فعالیت خود، بیش از سایر سازمان‌ها به دانش، خلاقیت و نوآوری کارکنان وابسته‌اند. موفقیت این شرکت‌ها در گرو ایجاد محیطی است که کارکنان در آن بتوانند آزادانه ایده‌های جدید خود را مطرح کرده، ریسک‌های معقول را بپذیرند و در فرایند نوآوری مشارکت فعال داشته باشند. یکی از پیش‌نیازهای اساسی برای تحقق این امر، وجود «امنیت روانی» در محیط کار است. امنیت روانی به ادراک کارکنان از ایمن بودن فضای کاری برای بیان نظرات، طرح ایده‌ها، پرسشگری و حتی اشتباه کردن بدون ترس از پیامدهای منفی اشاره دارد (Carmeli et al., 2014).

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که زمانی که کارکنان از سطح بالایی از امنیت روانی برخوردار باشند، تمایل بیشتری به مشارکت، یادگیری، خلاقیت و نوآوری از خود نشان می‌دهند (Frazier et

نوآوری مفهومی چندبعدی است که از دیدگاه‌های مختلف مورد توجه قرار گرفته است. از منظر سازمانی، نوآوری به معنای پذیرش و به کارگیری ایده‌ها، فرآیندها، محصولات یا خدمات جدیدی است که برای سازمان تازگی دارند، حتی اگر پیش‌تر در سایر سازمان‌ها مورد استفاده قرار گرفته باشند (Camisón-Zornoza et al., 2004; Evanschitzky et al., 2012). برخی پژوهشگران نوآوری را نه تنها یک نتیجه، بلکه فرایندی می‌دانند که از شکل‌گیری ایده آغاز شده و با پیاده‌سازی و تجاری‌سازی آن به پایان می‌رسد. در ادبیات نوآوری، تمایز میان انواع نوآوری اهمیت زیادی دارد. نوآوری‌ها معمولاً به دو دسته اصلی نوآوری فنی و نوآوری اداری تقسیم می‌شوند. نوآوری فنی شامل نوآوری محصول و فرآیند است؛ به گونه‌ای که نوآوری محصول به توسعه یا بهبود کالاها و خدمات و نوآوری فرآیند به بهبود روش‌های تولید، توزیع یا ارائه خدمات اشاره دارد. در مقابل، نوآوری اداری به تغییرات در ساختارها، سیاست‌ها و نظام‌های مدیریتی سازمان مربوط می‌شود (Camisón-Zornoza et al., 2004). همچنین از منظر شدت تغییر، نوآوری‌ها به نوآوری افزایشی (بهبودهای تدریجی) و نوآوری رادیکال (تغییرات بنیادین و تحول‌آفرین) تقسیم می‌شوند که هر

برای مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان در جهت به کارگیری اثربخش‌تر رویکرد مربی‌گری و ایجاد محیطی امن و نوآورانه فراهم آورد. بدیهی است بی‌توجهی به این موضوع می‌تواند فرصت‌های ارزشمند سازمان‌ها برای ارتقای نوآوری، بهره‌وری و رقابت‌پذیری را از بین ببرد؛ در حالی که بهره‌گیری آگاهانه از مربی‌گری مدیریتی می‌تواند به عنوان یک مزیت راهبردی در فضای رقابتی امروز عمل کند.

هدف اصلی

۱- سنجش تأثیر رفتار مربی‌گری مدیران بر نوآوری کارکنان در شرکت‌های دانش بنیان شهر تهران

مبانی نظری

نوآوری

در دنیای پرشتاب و متحول امروز، نوآوری به یکی از مهم‌ترین عوامل بقا، رشد و رقابت‌پذیری سازمان‌ها و کشورها تبدیل شده است. تغییرات سریع فناوری، پیچیدگی بازارها و افزایش شدت رقابت، سازمان‌ها را ناگزیر ساخته است تا با محیط بیرونی تطبیق یافته و از طریق تولید، توسعه و تجاری‌سازی ایده‌های جدید، ارزش‌آفرینی کنند. در این راستا، نوآوری به عنوان پاسخ سازمان‌ها به تحولات محیطی، نقش کلیدی در تضمین تداوم فعالیت و موفقیت آن‌ها ایفا می‌کند (Namdarain et al., 2022; Javed et al., 2017).

که می‌توانند فرایند نوآوری را در سازمان‌ها با اختلال مواجه کنند (Naranjo-Valencia et al., 2011). از این رو، مدیریت آگاهانه این موانع و تقویت بسترهای سازمانی، پیش شرط تحقق نوآوری پایدار محسوب می‌شود.

رفتار مربی‌گری مدیران

در محیط‌های سازمانی امروزی که با پیچیدگی، پویایی و تغییرات سریع همراه هستند، یکی از چالش‌های اساسی مدیران، مدیریت اثربخش عملکرد کارکنان و توسعه مستمر آنهاست. در چنین شرایطی، مربی‌گری به‌عنوان یکی از رویکردهای نوین مدیریت منابع انسانی، نقش مهمی در حل مسائل مرتبط با عملکرد، یادگیری و توسعه کارکنان ایفا می‌کند و به‌ویژه در محیط‌های کاری متنوع و پویا، به‌عنوان یک شرط لازم برای اثربخشی مدیریت عملکرد شناخته می‌شود (جهانگیری، ۱۳۹۷). مربی‌گری فرایندی تعاملی و توسعه‌محور است که در آن مدیر، با ایفای نقش مربی، محیطی حمایتی برای یادگیری کارکنان فراهم می‌کند تا آنها بتوانند شایستگی‌های کلیدی خود از جمله حل مسئله، مهارت‌های ارتباطی، کار تیمی و توانمندی‌های فردی را توسعه داده و عملکرد شغلی و موفقیت حرفه‌ای خود را بهبود بخشند (Ellinger & Bostrom, 1999). در این رویکرد، تمرکز بر توانمندسازی کارکنان و کمک به آنها برای دستیابی مستقل به اهداف شخصی و حرفه‌ای

یک آثار متفاوتی بر عملکرد سازمان دارند (Boone, 2000).

نوآوری معمولاً به‌عنوان یک فرایند نظام‌مند در نظر گرفته می‌شود که مراحل همچون کشف، ایده‌پردازی، طراحی و انتشار یا تجاری‌سازی را در بر می‌گیرد (Aldas-Manzano et al., 2005). این فرایند دارای ابعاد مختلفی از جمله بعد محتوایی (میزان تازگی)، بعد ذهنی (ادراک ذی‌نفعان)، بعد فرایندی (شروع و پایان نوآوری) و بعد هنجاری (موفقیت اقتصادی و ارزشی نوآوری) است که نشان‌دهنده ماهیت چندوجهی نوآوری می‌باشد (Nguyen et al., 2020).

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که عوامل متعددی بر نوآوری تأثیرگذارند که می‌توان آنها را در سه سطح فردی، سازمانی و محیطی دسته‌بندی کرد. در این میان، عوامل سازمانی نظیر رهبری، فرهنگ سازمانی، ساختار، استراتژی‌ها و سیاست‌های منابع انسانی نقش برجسته‌تری در تسهیل یا تضعیف نوآوری دارند. سازمان‌ها از طریق ایجاد فرهنگ حمایتی، تخصیص منابع مناسب و تشویق رفتارهای خلاقانه می‌توانند ظرفیت نوآوری خود را ارتقا دهند (Valencia et al., 2010). با این حال، بروز نوآوری همواره با موانعی همراه است. کمبود منابع و امکانات، نبود حمایت مدیریتی، افق کوتاه‌مدت سودآوری، فقدان اطلاعات شفاف و موانع فرهنگی و ساختاری از جمله مهم‌ترین چالش‌هایی هستند

می کند تا روابطی مبتنی بر اعتماد و مشارکت با کارکنان ایجاد کرده و فضای لازم برای یادگیری، خلاقیت و بهبود عملکرد را فراهم آورند، اهمیت مربی گری مدیران در سازمان ها از آن جهت است که این رویکرد می تواند به افزایش انگیزش، بهبود عملکرد، کاهش ترک خدمت، ارتقای اخلاق کاری و حفظ استعداد های سازمانی منجر شود. در دنیای رقابتی امروز، مدیران تنها نقش های سنتی مدیریتی را ایفا نمی کنند، بلکه به عنوان مربی، نقش کلیدی در توسعه سرمایه انسانی و افزایش بهره وری سازمان بر عهده دارند. از این رو، مربی گری مدیریتی به عنوان یک راهبرد اثربخش برای رشد فردی کارکنان و تعالی سازمانی، بیش از پیش مورد توجه سازمان های پیشرو قرار گرفته است (McLean et al., 2005).

مشارکت مربیگری مدیران اجرایی در امور سازمانی یک رویکرد دوسربرد است که با حضور فعال مربی در فرآیندهای اجرایی، برنامه ریزی، هدف گذاری و ارتقای مهارت های مدیریتی، به بهبود عملکرد فردی مدیران و تحقق منافع کلان سازمان منجر می شود. مربی با همکاری مدیران اجرایی و ذی نفعان، به تنظیم برنامه ها، تعیین اهداف همسو با استراتژی سازمان و پیشبرد گام به گام فرآیند توسعه کمک می کند. این فرآیند شامل تحلیل وضعیت سازمان، تعیین اهداف، اجرای برنامه مربیگری، پایش نتایج و

است و نقش مربی، تسهیل گری فرایند یادگیری و رشد فردی تلقی می شود (Ellinger et al., 2003). مربی گری مدیریتی اگرچه با مفاهیمی نظیر منتورینگ، رهبری و مدیریت همپوشانی هایی دارد، اما از آن ها متمایز است. مربی گری معمولاً رویکردی کوتاه مدت تر و عملیاتی تر نسبت به رهبری سازمانی دارد و بیش از کنترل و نظارت، بر یادگیری، حمایت و رشد کارکنان تمرکز می کند. در این میان، مدیر به عنوان مربی، به جای صدور دستورات مستقیم، کارکنان را به شناسایی نقاط قوت و ضعف خود و یافتن راه حل های مناسب ترغیب می کند که این امر زمینه ساز افزایش انگیزش و شکوفایی استعدادها در سازمان می شود (Beattie et al., 2014). گسترش مربی گری مدیریتی ریشه در تحولات نظری و عملی مدیریت دارد و به ویژه از نظریه Y مک گریگور الهام گرفته است که بر خودانگیزی، مسئولیت پذیری و تمایل طبیعی افراد به رشد و کار تأکید دارد. در دهه های اخیر، مربی گری به عنوان یک پارادایم نوین مدیریتی مطرح شده و بسیاری از سازمان ها آن را یکی از مؤثرترین راهبردهای توسعه منابع انسانی و یادگیری سازمانی می دانند. رفتار مربی گری مدیران دارای ابعاد مشخصی است که از جمله مهم ترین آن ها می توان به ارتباطات باز، رویکرد تیمی، پذیرش ابهام و توجه همزمان به فرد و وظیفه اشاره کرد. این ابعاد به مدیران کمک

تصمیم‌گیری و نبود ترس از سرزنش اهمیت بیشتری یافته است. امنیت روانی به معنای باور مشترک افراد نسبت به ایمن بودن محیط کار برای ابراز ایده‌ها، طرح پرسش‌ها، پذیرش خطا و مشارکت فعال بدون نگرانی از تنبیه یا طرد شدن است. آدموندسون این مفهوم را در سطح تیم مطرح کرده و آن را مبتنی بر اعتماد، احترام متقابل و تعامل سالم می‌داند؛ فضایی که خلاقیت، یادگیری و مشارکت را تقویت می‌کند و از تعارض‌های مخرب و رقابت‌های ناسالم جلوگیری می‌نماید. امنیت روانی با مفهوم اعتماد ارتباط تنگاتنگ دارد، اما فراتر از آن است؛ اعتماد بخشی از امنیت روانی محسوب می‌شود و وجود امنیت روانی زمینه‌ساز افزایش اعتماد، همکاری و پذیرش تغییر در سازمان است (نظری، ۱۴۰۰).

امنیت روانی دارای دو بعد عینی و ذهنی است؛ بعد عینی به نبود تهدیدهای واقعی و شرایط ایمن اشاره دارد و بعد ذهنی به احساس درونی افراد از امنیت و نبود ترس مربوط می‌شود. در محیط‌های کاری پر تنش و متغیر، فشارهای روانی می‌توانند به کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت، خطا، حوادث شغلی و نارضایتی کارکنان منجر شوند. از این‌رو، ایجاد امنیت روانی برای حفظ سلامت روان، افزایش خلاقیت، ریسک‌پذیری سازنده و بهبود عملکرد سازمانی ضروری است. در این میان، نقش مربی و مدیر بسیار کلیدی است؛ رفتار حمایتی، غیرتنبیهی و

طراحی برنامه‌های توسعه بلندمدت است و در نهایت به ساماندهی اجزای سازمان، بهبود ارتباطات، حل مسئله، افزایش کارایی و استفاده بهتر از توانمندی‌های موجود می‌انجامد (فهیم‌اوهمکاران، ۱۳۹۹).

از سوی دیگر، مربیگری مدیران اجرایی با تمرکز بر شناسایی نقاط قوت، تقویت روحیه مشارکت و هم‌راستا سازی اهداف فردی با اهداف سازمانی، نقش مهمی در انسجام سازمان دارد. این نوع مربیگری همه سطوح سازمان، از مدیران ارشد تا کارکنان و سهام‌داران را درگیر کرده و بستر گفت‌وگوی مؤثر، اخلاق حرفه‌ای و فضای روانی سالم را فراهم می‌سازد. همچنین مربیگری اجرایی در قالب‌های مختلفی مانند مربیگری فردی شغلی، مربیگری کارکنان، مربیگری مدیران اجرایی و مربیگری ارتقای بازدهی اجرا می‌شود که وجه تمایز آن، نگاه سیستمی و استراتژیک به توسعه سازمان است. در مجموع، مربیگری اجرایی ابزاری کلیدی برای افزایش هماهنگی، پایداری عملکرد و موفقیت بلندمدت سازمان‌ها به شمار می‌آید. (Ebrahiminejad & Dehghani Soltani, 2018)

امنیت روانی

امنیت روانی به یکی از مهم‌ترین نیازهای کارکنان در سازمان‌های امروزی تبدیل شده است؛ به گونه‌ای که صرف حقوق و مزایا دیگر پاسخگوی انگیزش آنان نیست و عواملی مانند احساس امنیت در بیان نظر، مشارکت در

رقابتی کشورها موجب شده است که سیاست گذاران توجه ویژه‌ای به حمایت و گسترش آنها داشته باشند، زیرا مهم‌ترین سرمایه آنها منابع انسانی دانشی و توان تولید و انتشار دانش است (رفیعی، ۱۳۹۴). در ادبیات علمی، تعاریف متنوعی از شرکت‌های دانش‌بنیان ارائه شده است. برخی پژوهشگران بر «دانش به‌عنوان ورودی اصلی» تمرکز دارند و این شرکت‌ها را سازمان‌هایی می‌دانند که زیرساخت دانشی و نیروی انسانی متخصص، مهم‌ترین دارایی آنهاست (Hayter, 2013). گروهی دیگر بر «خروجی» تمرکز کرده و شرکت دانش‌بنیان را بر اساس نوع محصول یا خدمت دانش‌محور تعریف می‌کنند. با این حال، دیدگاه جامع‌تر، کل زنجیره ارزش سازمان را در نظر می‌گیرد و تأکید دارد که سازمان دانش‌بنیان در همه ابعاد عملکرد خود از دانش برای خلق ارزش افزوده استفاده می‌کند. در ایران نیز مطابق قانون حمایت از شرکت‌های دانش‌بنیان (۱۳۸۹)، این شرکت‌ها مؤسسات خصوصی یا تعاونی هستند که با هدف هم‌افزایی علم و ثروت، تجاری‌سازی نوآوری‌ها و تولید کالا و خدمات با فناوری بالا فعالیت می‌کنند (اکبرزاده، ۱۳۹۱؛ رضایی، ۱۳۹۴). از مهم‌ترین ویژگی‌ها و شاخصه‌های سازمان‌های دانش‌بنیان می‌توان به سهم بالای نیروی انسانی متخصص، شدت بالای تحقیق و توسعه، سرعت بالای نوآوری فناورانه، اتکای مزیت رقابتی به

مشارکتی مربیان موجب کاهش حالت تدافعی کارکنان و تقویت احساس امنیت می‌شود، در حالی که سبک‌های خودکامه و تنبیهی امنیت روانی را تضعیف می‌کنند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که امنیت روانی بالا زمینه‌ساز نوآوری، یادگیری تیمی، بهبود عملکرد کارکنان و در نهایت افزایش اثربخشی سازمان است؛ زیرا کارکنان در فضایی امن، اشتباهات را پنهان نمی‌کنند، ایده‌های نو ارائه می‌دهند و با انگیزه بیشتری در تحقق اهداف سازمانی مشارکت می‌کنند. (Javed et al., 2017).

سازمان‌های دانش‌بنیان

سازمان‌ها و شرکت‌های دانش‌بنیان محصول تحولات سریع اقتصاد جهانی و گذار از اقتصاد مبتنی بر منابع فیزیکی به اقتصاد مبتنی بر دانش و سرمایه‌های فکری هستند. در این نوع سازمان‌ها، دانش و سرمایه دانشی مهم‌ترین عامل بقا، رقابت‌پذیری و خلق ارزش محسوب می‌شود و نوآوری، تجاری‌سازی دانش و کارآفرینی هسته اصلی فعالیت‌ها را شکل می‌دهد (طبرسا، ۱۳۹۰؛ صنوبر، ۱۳۹۰). سازمان دانش‌بنیان تنها به تولید محصول فناورانه محدود نمی‌شود، بلکه در همه فرآیندها، ساختارها و سطوح خود دانش‌محور است و از طریق مدیریت دانش، خلاقیت و نوآوری را به مزیت رقابتی پایدار تبدیل می‌کند. اهمیت این سازمان‌ها در رشد اقتصادی، توسعه فناوری و افزایش توان

منتورها و ایجاد ساختارهای افقی، شبکه‌ای و تیمی نقش تعیین کننده‌ای در موفقیت شرکت های دانش بنیان دارد (Winch & Schneider, 1993؛ پاپیان، ۱۳۹۵). در مجموع، سازمان‌های دانش بنیان موتور محرک اقتصاد دانش محور محسوب می شوند و توسعه آنها مستلزم توجه همزمان به دانش، نوآوری، منابع انسانی و مدیریت هوشمند است.

دانش و توان ورود سریع به بازارهای جدید اشاره کرد (میرغفوری، ۱۳۹۷)، منابع انسانی دانشی اساسی ترین دارایی این سازمان‌ها هستند و موفقیت آنها به کیفیت کارکنان دانشی، فرهنگ سازمانی دانش محور، ساختارهای منعطف و زیر ساخت‌های اطلاعاتی وابسته است (بیگدلی، ۱۳۹۹). همچنین مدیریت اثربخش، تیم مدیریتی متخصص، استفاده از مشاوران و

پیشینه پژوهش

نتیجه گیری	عنوان	سال انتشار	نام نویسندگان
مالی درمانی (برای مثال، درمان گران مالی) از توانایی مشخص برای بیان ویژگی های پولی غیر کارآمد و نیز اختلالات مالی برخوردار بوده و یک طیف زمانی گسترده تر را برای درمان مشکلات قبلی فرد و عوارض مالی مزمن پوشش می دهد. یک تفاوت دیگر بین مربی‌گری مالی و مالی درمانی که در این پژوهش مورد توجه قرار گرفته مربوط به هماهنگی خدمات و مزایای فرد است. (خواجوی، ۱۴۰۱)	مربی‌گری مالی و مالی درمانی، تفاوت‌ها و مرزبندی‌ها	۱۴۰۱	خواجوی و همکاران
. یافته های پژوهش نشان داد که بین همکاری با شرکای بیرونی و نوآوری فرآیندی تدریجی و بنیادی	تأثیر نوآوری باز بر نوآوری فرآیندی در شرکت های	۱۴۰۰	نیری و همکاران

<p>رابطه مثبت معناداری وجود داشته و این رابطه مثبت بین اکتساب دانش و فناوری بیرونی و نوآوری فرآیندی تدریجی و بنیادی نیز تایید شد. همچنین بر اساس نتایج قابلیت یادگیری رابطه همکاری با شرکای بیرونی و نوآوری فرآیند (هم تدریجی و هم بنیادی) را تعدیل کرده و قابلیت محافظت نیز رابطه همکاری با شرکای بیرونی و نوآوری فرآیندی بنیادی را تعدیل می نماید. (نیری، ۱۴۰۰)</p>	<p>کوچک و متوسط صنایع غذایی ایران</p>		
<p>یافته هایی تحقیق نشان داد، بیشترین ضریب بتا مربوط به مسیر نوآوری باز واردشونده به تسهیم دانش بوده است، همچنین تسهیم دانش و استراتژی نوآوری به طور کامل، رابطه بین نوآوری باز واردشونده و عملکرد نوآوری را به صورت مستقیم (با مقدار ۰/۳۶۷)، به صورت غیرمستقیم (با مقدار ۰/۳۸۱) و به صورت کلی (با مقدار ۰/۷۴۸) میانجی گری نموده است. (صالحیان، ۱۴۰۰)</p>	<p>تأثیر نوآوری باز واردشونده بر عملکرد نوآوری از طریق تحلیل نقش میانجی استراتژی نوآوری و تسهیم دانش</p>	<p>۱۴۰۰</p>	<p>صالحیان و همکاران</p>
<p>یافته ها نشان داد که مربیگری مدیریتی تأثیر مثبتی بر رفتار کاری نوآوران در بین کارکنان دارد.</p>	<p>پیوند مربیگری مدیریتی با رفتارهای کاری</p>	<p>۲۰۲۰</p>	<p>محمود علی و همکاران</p>

همچنین از یافته‌ها این نتیجه حاصل شد که تعهد نظارتی عاطفی واسطه‌ای است بین مربی‌گری مدیریتی و رفتار کاری نوآورانه کارکنان.	نوآورانه کارکنان از طریق تعهد نظارتی عاطفی: شواهدی از پاکستان		
رابطه مثبت بین مربی‌گری مدیریتی و تعهد سازمانی به شرط مربی‌گری بالاتر و همگن بودن پایین مربی افزایش یافته است. برعکس، وقتی تمرین مربی‌گری و همگن بودن مربی کم بود، رابطه منفی شده است (Raza, 2018)	تأثیر مربی‌گری مدیریتی بر رفتار شهروندی سازمانی: الگوی میانجی‌گری و تعدیل	۲۰۱۸	رازا و همکاران

روش تحقیق

از نظر روش پژوهش در زمره تحقیقات کمی است. و نحوه گردآوری داده‌ها در این پژوهش هم در زمره پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی و مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) است. از نوع هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری مدیران و کارکنان سازمان‌های دانش‌بنیان دیجی‌کالا و گروه مپنا هستند که در استان تهران مستقر می‌باشند که مدیران این سازمان‌ها از رفتار مربی‌گری در سبک مدیریتی خود استفاده می‌کند. تعیین حجم نمونه در معادلات ساختاری دارای نظرات و رویکرد‌های متفاوتی است حجم نمونه به پیشنهاد استیونس (۱۹۹۴) که اعتقاد دارد در روش مدل‌یابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می‌تواند

بین ۱۵ تا ۲۰ برابر متغیرهای مشاهده شده و یا سوالات پژوهش باشد محاسبه شد. در پژوهش حاضر به میزان مجموع ۶۷ سوال پرسشنامه‌ای با احتساب بیش برآورد و احتمال افت و ریزش نمونه ۳۳۲ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. گردآوری داده‌ها به وسیله پرسشنامه و با رعایت اصل محرمانگی و ناشناس بودن پاسخ‌دهندگان انجام شد. برای سنجش رفتار کاری نوآورانه کارکنان از پرسشنامه دیجانگ و دنهارتوگ با پایایی ۸۷/۰ استفاده گردید. رفتار مربی‌گری مدیران با پرسشنامه نیلسون و هان شامل ۵۰ سؤال و آلفای کرونباخ ۹۸۸/۰ اندازه‌گیری شد. امنیت روانی کارکنان نیز با پرسشنامه ۷ سؤالی ادموندسون و پایایی ۸۴/۰ سنجیده شد. تحلیل

میکنیم فرضیه صفر در این آزمونها بیان میکند که دادهها دارای توزیع نرمال هستند چنانچه مقدار احتمال آزمون بزرگتر از ۰/۰۵ باشد این فرضیه پذیرفته و در غیر اینصورت رد خواهد شد.

دادهها با استفاده از آمار توصیفی، همبستگی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS انجام گرفت.

نتایج پژوهش

آزمون‌های رعایت مفروضه

بررسی نرمالیتی

برای بررسی نرمال بودن دادهها از دو آزمون کولموگروف اسمیرنوف و شاپیرو ویلک استفاده

جدول ۱- بررسی نرمالیتی داده‌ها

شاپیرو ویلک			کولموگروف اسمیرنوف			متغیر
sig	df	آماره	sig	df	آماره	
۰۰۰.	۳۳۲	۱۶۸۷.	۰۰۰.	۳۳۲	۱۲۲۷.	مریگری
۰۰۰.	۳۳۲	۱۷۳۲.	۰۰۰.	۳۳۲	۱۳۳۲.	امنیت روانی
۰۰۰.	۳۳۲	۱۵۶۳.	۰۰۰.	۳۳۲	۱۲۹۰.	نوآوری
۰۰۰.	۳۳۲	۱۶۰۵.	۰۰۰.	۳۳۲	۱۳۸۱.	کشف ایده
۰۰۰.	۳۳۲	۱۶۱۳.	۰۰۰.	۳۳۲	۱۲۸۴.	تولید ایده
۰۰۰.	۳۳۲	۱۵۲۲.	۰۰۰.	۳۳۲	۱۳۱۸.	حمایت ایده
۰۰۰.	۳۳۲	۱۴۶۶.	۰۰۰.	۳۳۲	۱۴۳۰.	پیاده سازی ایده
۰۰۰.	۳۳۲	۱۸۲۸.	۰۰۰.	۳۳۲	۱۱۶۴.	ارائه
۰۰۰.	۳۳۲	۱۸۱۵.	۰۰۰.	۳۳۲	۱۱۹۸.	اطلاع رسانی
۰۰۰.	۳۳۲	۱۷۴۰.	۰۰۰.	۳۳۲	۱۲۹۲.	مواجهه
۰۰۰.	۳۳۲	۱۶۵۸.	۰۰۰.	۳۳۲	۱۲۵۲.	آزاد سازی
۰۰۰.	۳۳۲	۱۷۰۵.	۰۰۰.	۳۳۲	۱۲۱۷.	بررسی
۰۰۰.	۳۳۲	۱۷۵۲.	۰۰۰.	۳۳۲	۱۱۸۷.	حمایت

سوالات می‌باشد. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمون‌هایی که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کنند، بکار می‌رود. در این ابزارها پاسخ هر پرسش می‌تواند مقادیر عددی مختلفی را اختیار کند. اگر میزان آلفا از ۰/۶ بیشتر بود یعنی پایایی پرسشنامه قابل قبول است.

همان‌طور که در جدول (۱) نشان داده می‌شود بیشتر متغیرها و مقیاس‌ها از مقدار احتمال آزمون بزرگتر از ۰/۰۵ نمی‌باشد. پس می‌توان بیان کرد که فرض صفر رد خواهد شد و داده‌ها از توزیع نرمال تبعیت نمی‌کنند.

پایایی ابزار تحقیق

آلفای کرونباخ روشی برای محاسبه پایایی پرسشنامه براساس میزان هماهنگی درونی

جدول ۲- بررسی پایایی

نتیجه	مقدار بحرانی	آماره آلفا	مولفه‌ها
پذیرش	۰/۶	۰/۹۸۸	رفتار مریب‌گیری
پذیرش	۰/۶	۰/۹۷۳	نوآوری
پذیرش	۰/۶	۰/۷۳۴	امنیت روانی

یکی از متغیرها افزایش (یا کاهش) یابد، دیگری نیز افزایش (یا کاهش) می‌یابد. ضریب همبستگی ۱- نیز وجود یک رابطه معکوس کامل بین دو متغیر را نشان می‌دهد. رابطه معکوس یا منفی نشان می‌دهد که اگر یک متغیر افزایش یابد متغیر دیگر نیز کاهش می‌یابد و بالعکس.

باتوجه به مقادیر به دست آمده از ابزار تحقیق پایایی مورد تایید است.

ماتریس همبستگی

ضریب همبستگی بین ۱- و ۱ تغییر می‌کند. اگر ضریب همبستگی برابر با یک باشد بیانگر رابطه مستقیم کامل بین دو متغیر می‌باشد، رابطه مستقیم یا مثبت به این معناست که اگر

جدول ۴- بررسی هم خطی چندگانه

آماره هم خطی	مولفه ها
۱/۶۲۳	مربی‌گری
۱/۶۹۲	امنیت روانی
۱/۳۲۱	نوآوری
۱/۷۶۸	کشف ایده
۱/۶۴۷	تولید ایده
۱/۸۰۶	حمایت ایده
۲/۳۳۳	پیاده سازی ایده
۱/۶۱۲	ارائه
۱/۴۷۸	اطلاع رسانی
۲/۱۱۱	مواجهه
۲/۷۰۰	آزاد سازی
۳/۱۰۲	بررسی
۳/۴۱۸	حمایت

با توجه به مقادیر به دست آمده هم خطی بین متغیرهای پژوهش دیده نمی شود. به عبارت دیگر این مفروضه نیز تایید می گردد.

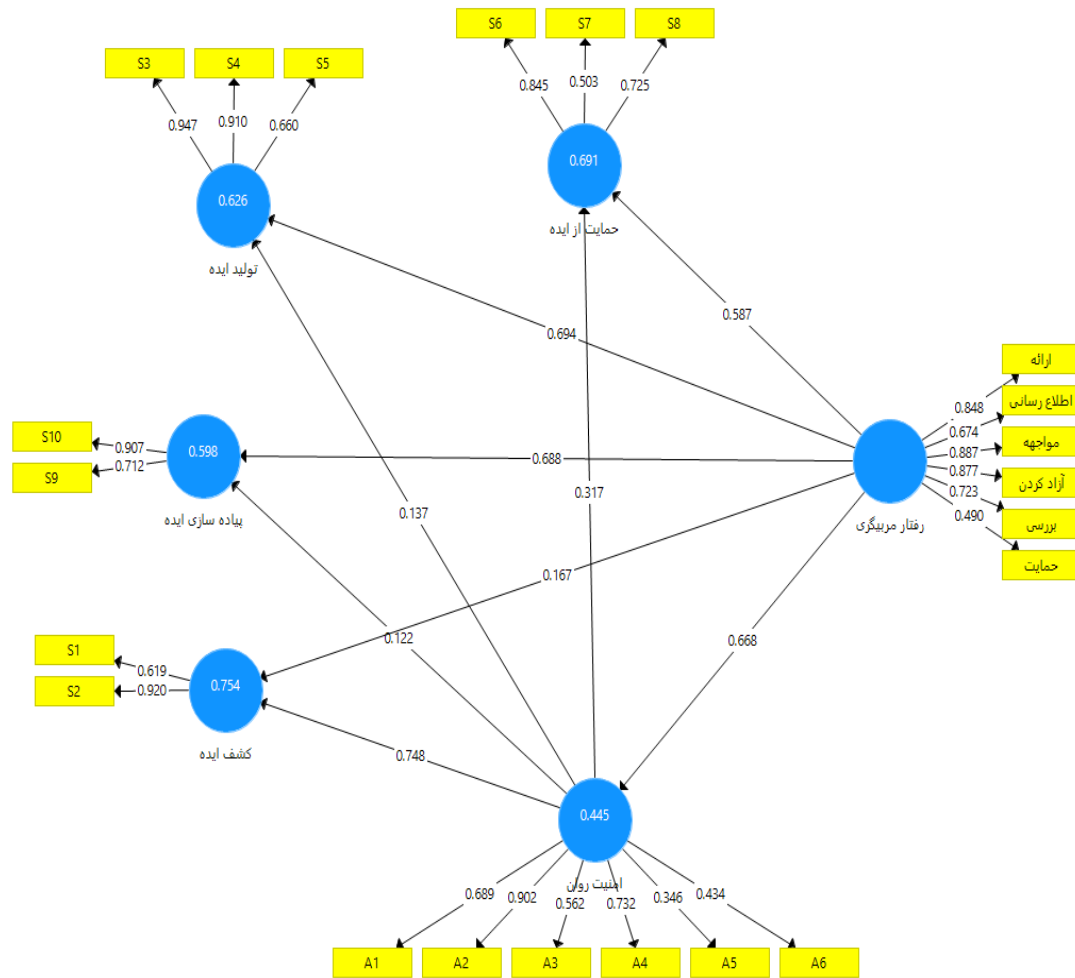
یافته های استنباطی

بررسی فرضیات و مدل معادلات

ساختاری

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار ارتباط گویه های یک سازه با آن سازه محاسبه می شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۳

شود ، مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص های آن از واریانس خطای اندازه گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه گیری قابل قبول است . نکته مهم در اینجا این است که اگر محقق پس از محاسبه بارهای عاملی بین سازه و گویه های آن با مقادیری کمتر از ۰/۳ مواجه شد ، باید آن گویه ها (سؤالات پرسش نامه) را اصلاح نموده و یا از مدل تحقیق خود حذف نماید.



شکل ۱: مدل در حالت تحلیل عاملی تاییدی، بار عاملی استاندارد و ضرایب مسیر

اعتبار هم گرا سازه ها

جدول ۵- بررسی اعتبار همگرا

متغیر	rho_A	پایایی ترکیبی	AVE
رفتار مریبگری	۰/۷۰۷	۰/۷۹۱	۰/۵۰۴
امنیت روانی	۰/۷۵۴	۰/۸۸۳	۰/۷۲۰
حمایت از ایده	۰/۷۹۸	۰/۷۴۰	۰/۵۰۲
تولید ایده	۰/۷۰۱	۰/۸۹۰	۰/۵۸۲

۰/۶۶۴	۰/۷۹۶	۰/۷۲۱	پیاده سازی ایده
۰/۶۱۵	۰/۷۵۵	۰/۷۶۳	کشف ایده

ضریب پایایی (Rho)

پایایی ترکیبی با استفاده از فرمولی که توسط یورسکاگ ارائه شده نیز قابل محاسبه است. ضریب Rho نیز برای سنجش پایایی درونی سازه‌ها است. همچنان که چین (۱۹۹۸) معتقد است ضریب Rho نسبت به آلفای کرونباخ از اطمینان بیشتری برخوردار است. به ضریب Rho گاهی ضریب دایلون-گولداشتین^۳ نیز گفته می‌شود. مقدار این ضریب باید بیش از ۷/۰ باشد.

اعتبار واگرا سازه ها (ماتریس فورنل و

ولارکر)

به نظر فورنل و لاکر زمانی روایی واگرا به تأیید می‌رسد که میزان هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد. همانگونه که در جدول مشاهده می‌شود، طبق این شاخص واریانس هر متغیر پنهان باید برای شاخص مربوط به خودش بیشتر از سایر شاخص‌ها باشد. مقدار جذر متغیرهای مکنون (پنهان) این پژوهش (خانه‌های قطر اصلی ماتریس)، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی قرار گرفته‌اند، بیشتر است. از این رو میتوان گفت

پایایی ترکیبی (CR)

پایایی ترکیبی یا CR مخفف (قابلیت اطمینان ترکیبی) می‌باشد. روایی همگرا زمانی وجود دارد که CR از ۰,۷ بزرگتر باشد. همچنین CR باید از AVE بزرگتر باشد. در اینصورت هم شرط روایی همگرا وجود خواهد داشت. بطور خلاصه داریم:

$$CR > 0.7$$

$$CR > AVE$$

$$AVE > 0.5$$

میانگین واریانس استخراج شده

(AVE):

میانگین واریانس استخراج شده یا AVE مخفف (میانگین واریانس استخراج شده) می‌باشد. اعتبار همگرا براساس مدل بیرونی و با محاسبه میانگین واریانس استخراج AVE بررسی می‌شود. معیار AVE نشان دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. به بیان ساده‌تر AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. فورنل و لاکر معتقدند روایی همگرا زمانی وجود دارد که AVE از ۵/۰ بزرگتر باشد.

³ Dillon-Goldstein

¹ Composite Reliability
² Average Variance Extracted

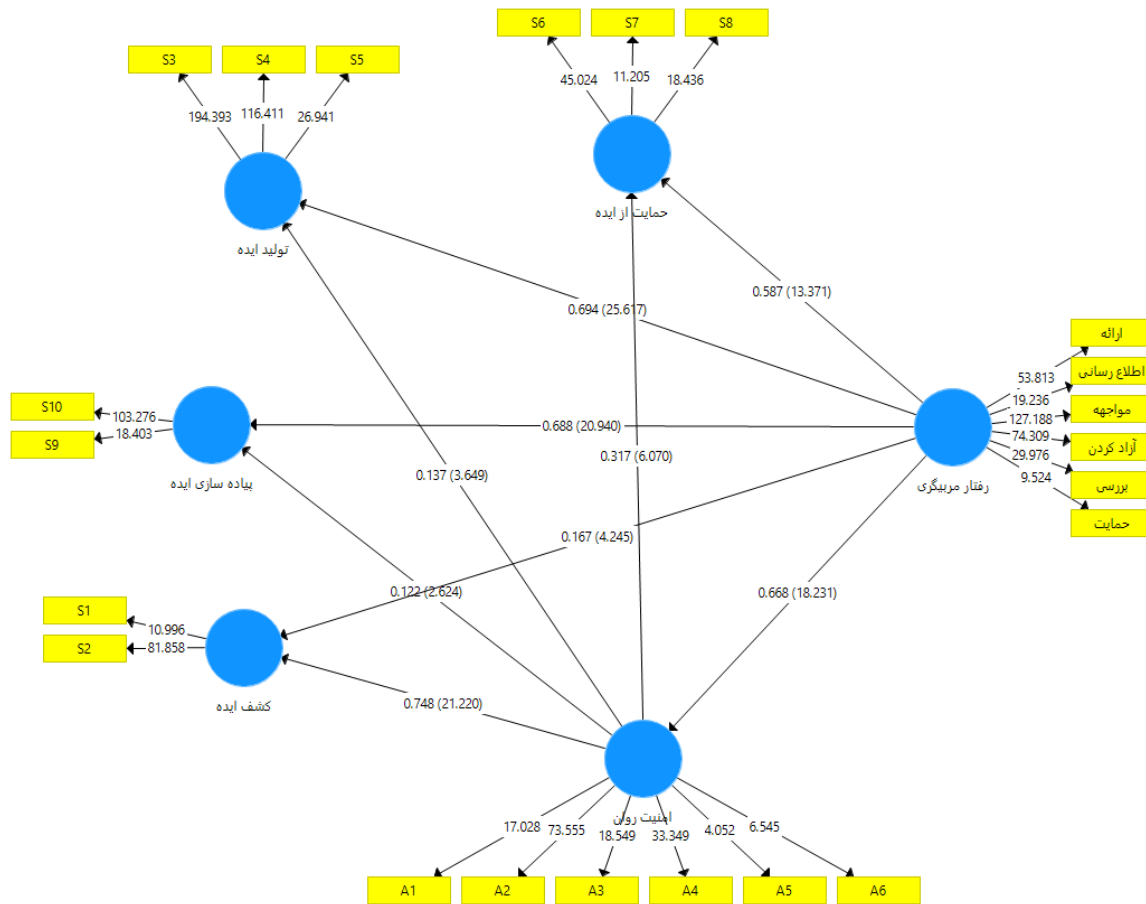
سازه‌های این پژوهش در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند؛ به بیان دیگر، روایی واگرایی مدل در حد مطلوبی است.

جدول ۶- بررسی اعتبار واگرا

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵	۶
امنیت روان	۰/۸۹۰					
تولید ایده	۰/۶۸۴	۰/۸۴۹				
حمایت از ایده	۰/۷۲۳	۰/۶۳۵	۰/۷۹۸			
رفتار مربیگری	۰/۶۰۵	۰/۷۸۶	۰/۷۰۶	۰/۷۶۹		
پیاده سازی ایده	۰/۵۴۱	۰/۸۴۰	۰/۶۰۳	۰/۷۰۹	۰/۸۱۵	
کشف ایده	۰/۷۶۰	۰/۶۶۸	۰/۶۷۵	۰/۶۶۷	۰/۶۷۵	۰/۷۸۴

باتوجه به مقادیر به دست آمده روایی واگرا مورد تایید است.

بررسی فرضیات پژوهش



شکل ۲ مدل در حالت آماره تی

صورتی که مقادیر t از $1/96$ بیشتر باشد، بیانگر صحت رابطه بین سازه ها و در نتیجه تأیید فرضیه های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد است.

مقادیر معناداری t : برای ارزیابی برآزش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده میشود که اولین و اساسی ترین آن، ضرایب معناداری یا همان مقادیر t -values است. در

جدول ۷- اثرات مستقیم

نتیجه	مقادیر P	آماره T	انحراف استاندارد	میانگین نمونه	بتا	
پذیرش	0/000	3/766	0/036	0/138	0/137	امنیت روان -> تولید ایده
پذیرش	0/000	5/805	0/055	0/316	0/317	امنیت روان -> حمایت از ایده
پذیرش	0/004	2/863	0/043	0/121	0/122	امنیت روان -> پیاده سازی ایده
پذیرش	0/000	20/417	0/037	0/748	0/748	امنیت روان -> کشف ایده
پذیرش	0/000	18/228	0/037	0/667	0/668	رفتار مربیگری -> امنیت روان
پذیرش	0/000	25/981	0/027	0/694	0/694	رفتار مربیگری -> تولید ایده
پذیرش	0/000	13/107	0/045	0/587	0/587	رفتار مربیگری -> حمایت از ایده
پذیرش	0/000	21/779	0/032	0/691	0/688	رفتار مربیگری -> پیاده سازی ایده
پذیرش	0/000	4/085	0/041	0/168	0/167	رفتار مربیگری -> کشف ایده

مسیر های پژوهش از مقداری بحرانی ۱/۹۶
بیشتر است بنابراین با احتمال ۹۵ درصد این
همه مسیرهای تحقیق مورد تایید قرار می گیرد.

همان طور که در جدول فوق مشاهده می شود
ضرایب مسیر یا مقدار بتا در مدل برای همه
مسیر ها مثبت و مقدار t-values برای این

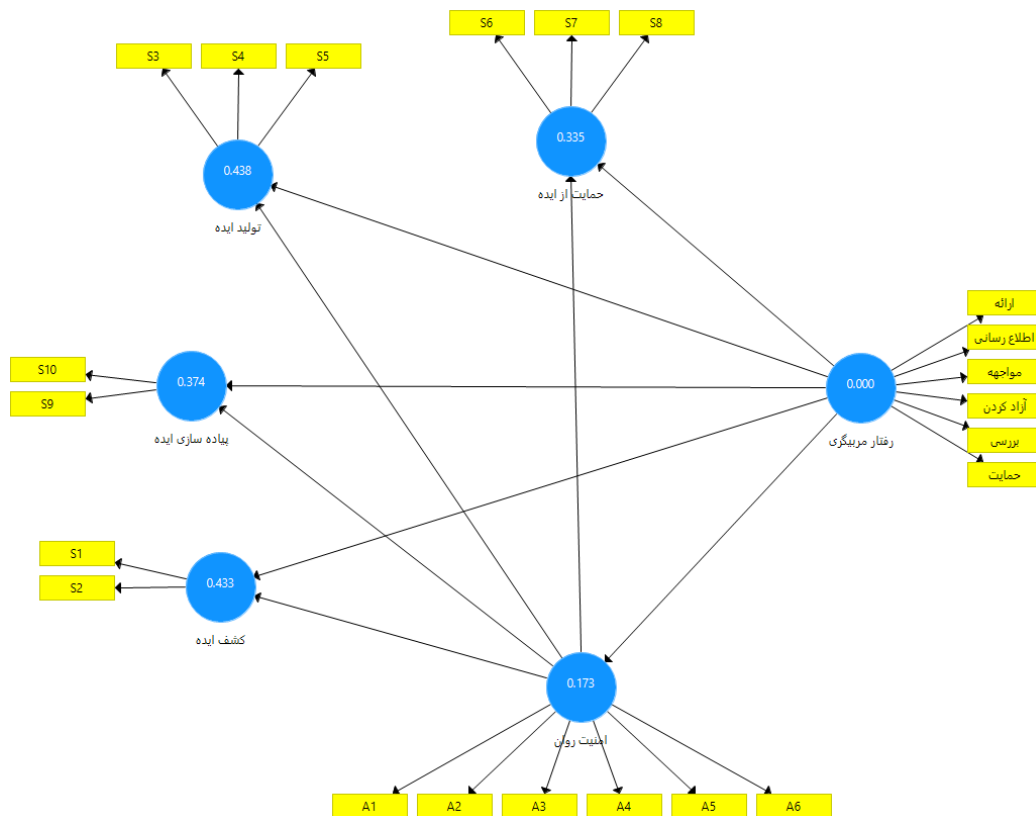
جدول ۸- فرضیات مربوط اثرات غیر مستقیم (نقش واسطه ای)

نتیجه	مقادیر P	آماره T	انحراف استاندارد	میانگین نمونه	بتا	مسیرها
پذیرش	0/000	3/766	0/024	0/092	0/091	رفتار مربیگری -> امنیت روان -> تولید ایده
پذیرش	0/000	4/821	0/044	0/212	0/211	رفتار مربیگری -> امنیت روان -> حمایت از ایده
پذیرش	0/002	3/055	0/027	0/080	0/081	رفتار مربیگری -> امنیت روان -> پیاده سازی ایده
پذیرش	0/000	17/337	0/029	0/499	0/500	رفتار مربیگری -> امنیت روان -> کشف ایده

رابطه متغیر برون زاد و درون زاد ندارد) در سطح خطای ۰,۰۵ رد شده و تأثیر میانجی در روابط بین متغیرها معنا دار است. لذا این دو فرضیه نیز تایید می شوند.

همان طور که مشاهده می شود مقداره آماره آزمون به دست آمده از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بیشتر است و این نشان دهنده این است که فرض صفر (مبنی بر اینکه متغیر میانجی نقشی در میان

بررسی برازش و کیفیت مدل با شاخص (Q^2) استون و گیسر



شکل ۳- مدل در حالت شاخص (Q^2)

تائید شوند. در شاخص (Q^2)، مجموع SSO مجذورات مشاهدات برای هر بلوک متغیر پنهان، مجموع SSE مجذورات خطای پیش بینی برای هر بلوک متغیر پنهان را نشان می دهد. اگر مقدار شاخص Q^2 مثبت و بالای صفر باشد نشان می دهد که برازش مدل مطلوب است و مدل از قدرت پیش بینی کنندگی مناسبی برخوردار است. همان طور که مشاهده می شود با توجه به مثبت شدن مقادیر مدل برازش مناسبی دارد.

شاخص دیگر برازش مدل ساختاری در pls ، شاخص (Q^2) است. این معیار که توسط استون و گیسر معرفی شد، قدرت پیش بینی مدل در سازه های درونزا را مشخص می کند. به اعتقاد آن ها مدل هایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش بینی متغیرهای درونزای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه ها به درستی تعریف شده باشند، سازه ها تأثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه ها به درستی

برازش مدل کلی

R² و میانگین شاخص های اشتراکی قابل محاسبه است. معیار GOF توسط تنهاوس و همکاران ابداع گردید.

مهمترین شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مربعات جزئی شاخص GOF است. این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص

جدول ۹- جدول ضریب تعیین مدل تجمعی تحقیق

نتیجه	GOF
برازش مطلوب	۰/۴۰۱

شرکت های دانش بنیان دارد. نوآوری کارکنان در این پژوهش بر اساس الگوی دی جانگ و دنهارتوگ (۲۰۱۰) شامل چهار مؤلفه کشف ایده، تولید ایده، حمایت از ایده و پیاده سازی ایده در نظر گرفته شد. نتایج نشان داد که رفتار مریب گری مدیران به صورت معناداری بر هر چهار مؤلفه نوآوری کارکنان تأثیر مثبت دارد. به این معنا که مدیرانی که از سبک مریب گری استفاده می کنند، زمینه شناسایی فرصت ها و کشف ایده های جدید را در کارکنان تقویت کرده و آنان را به تولید ایده های نو تشویق می کنند. علاوه بر این، حمایت مدیران مریب محور از ایده های کارکنان باعث افزایش جسارت و انگیزه کارکنان در ارائه و دفاع از ایده های خود شده و در نهایت، اجرای عملی و پیاده سازی ایده ها در سازمان را تسهیل می کند. از دیگر نتایج مهم پژوهش، تأیید نقش امنیت روانی کارکنان به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین رفتار مریب گری مدیران و نوآوری کارکنان بود. یافته ها نشان داد که رفتار

همان طور که در جدول فوق مشاهده می شود مقدار به دست آمده شاخص GOF برابر با ۰/۴۰۱ است که این میزان از مقدار ۰/۳۶ برای برازش قوی مدل بیشتر است و این نشان از برازش مطلوب مدل کلی تحقیق دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر رفتار مریب گری مدیران بر نوآوری کارکنان در شرکت های دانش بنیان و همچنین بررسی نقش امنیت روانی کارکنان به عنوان متغیر میانجی در این رابطه بود. بر این اساس، مدل مفهومی پژوهش طراحی و فرضیه های مرتبط مورد آزمون قرار گرفت. نتایج حاصل از تحلیل داده ها نشان داد که مدل پیشنهادی از برازش مناسبی برخوردار بوده و تمامی مسیرهای پیش بینی شده در مدل معنادار هستند. به طور کلی، یافته ها تأیید می کنند که رفتار مریب گری مدیران تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری کارکنان در

پاسخ‌دهندگان وجود داشته است که می‌تواند بر تعمیم‌پذیری نتایج تأثیرگذار باشد. بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود مدیران شرکت های دانش‌بنیان برای افزایش نوآوری کارکنان، به‌ویژه در مؤلفه‌های کشف، تولید، حمایت و پیاده‌سازی ایده، از رفتار مربی‌گری در سبک مدیریتی خود بهره ببرند. همچنین با توجه به نقش کلیدی امنیت روانی، ایجاد فضای کاری امن و حمایتگر باید به‌عنوان یکی از اولویت‌های مدیریتی مدنظر قرار گیرد. از سوی دیگر، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران آینده این متغیرها را در سایر سازمان‌ها و صنایع بررسی کرده و از روش‌های پژوهشی متنوع‌تری مانند مصاحبه‌های عمیق و روش‌های کیفی نیز استفاده کنند تا درک جامع‌تری از سازوکارهای اثرگذاری مربی‌گری مدیریتی بر نوآوری کارکنان حاصل شود.

منابع

اکبرزاده، ن. و شفیع زاده، الف. (۱۳۹۱). بررسی نقش دولت در بهبود روند ایجاد و توسعه کسب و کارهای دانش بنیان. *رشد فناوری*، ۹(۳۳)، ۵۳-۴۶.

سنگری، ن. و پورولی، ب. (۱۳۹۲). تأثیر رفتار مربی‌گری مدیر بر نتایج مربوط به عملکرد کارکنان. *فرآیند مدیریت توسعه*، ۲۷(۳)، ۱۷۱-۱۴۷.

جهانگیری، ع؛ ذوقی، م؛ رنگریز، ح. و

مربی‌گری مدیران با ایجاد فضایی مبتنی بر اعتماد، احترام متقابل و حمایت، احساس امنیت روانی کارکنان را افزایش می‌دهد. در چنین فضایی، کارکنان بدون ترس از سرزنش یا پیامدهای منفی، ایده‌های نوآورانه خود را بیان کرده و در فعالیت‌های نوآورانه مشارکت فعال‌تری دارند. بنابراین، امنیت روانی به‌عنوان یک سازوکار کلیدی، نقش مهمی در انتقال اثر رفتار مربی‌گری مدیران بر نوآوری کارکنان ایفا می‌کند. نتایج این پژوهش با یافته‌های مطالعات پیشین هم‌راستا است. برای مثال، پژوهش‌های دای (۲۰۱۹)، علی و همکاران (۲۰۲۰) و جاود و همکاران (۲۰۱۷) نیز نشان داده‌اند که مربی‌گری مدیریتی و رهبری حمایتی می‌تواند از طریق متغیرهایی مانند امنیت روانی و تعهد عاطفی، رفتار نوآورانه کارکنان را تقویت کند. هم‌سویی نتایج این پژوهش با مطالعات پیشین، بر اعتبار یافته‌ها افزوده و نشان می‌دهد که رفتار مربی‌گری مدیران یکی از عوامل کلیدی در ارتقای نوآوری کارکنان به‌ویژه در سازمان‌های دانش‌بنیان است. با وجود نتایج مثبت، این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز مواجه بوده است. از جمله مهم‌ترین محدودیت‌ها می‌توان به کمبود مطالعات داخلی در حوزه مربی‌گری، محدودیت دسترسی به منابع معتبر خارجی، نوپا بودن صنعت مربی‌گری در ایران و محدود بودن جامعه آماری اشاره کرد. همچنین برخی چالش‌ها در توزیع پرسشنامه‌ها و میزان همکاری

صنوبر، ن؛ سلمانی، ب. و تجویدی، م. (۱۳۹۰). تأثیر محرک های نوآوری بر ظرفیت نوآوری شرکت های دانش بنیان. *سیاست علم و فناوری*، ۴(۲)، ۹۱-۱۰۴.

SID.

<https://sid.ir/paper/133151/fa>

طبرسا، غ؛ رضایان، ع. و نظرپوری، الف. (۱۳۹۱). طراحی و تبیین مدل مزیت رقابتی مبتنی بر هوشمندی سازمانی در سازمان های دانش بنیان. *تحقیقات بازاریابی نوین*، ۲(۱۱) (پیاپی ۴)، ۷۲-۴۷.

SID.

<https://sid.ir/paper/194499/fa>

فهیما، م؛ غلامزاده، د. و ودادی، الف. (۱۳۹۹). طراحی و آزمون مدل مدیریت عملکرد کارکنان با رویکرد یکپارچه در بانک های دولتی. *علوم مدیریت ایران*، ۱۵(۵۹)، ۱۴۱-۱۲۵. SID.

<https://sid.ir/paper/966729/fa>

میرغفوری، ح؛ مروتی شریف آبادی، ع. و زاهدی، الف. (۱۳۹۷). طراحی مدل یکپارچه توسعه سطح نوآوری و تجاری سازی شرکت های دانش بنیان ایران. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۷(۴)، ۱۴۲-۱۰۷. SID.

<https://sid.ir/paper/223318/fa>

شمس، ع. (۱۳۹۸). مدل سازی ایفای نقش مربی‌گری مدیریتی مدیران. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*، ۱۱ (۴۲)، ۳۳-۶۰.

خواجوی، ش. و مصلی نژاد، الف. (۱۴۰۱). مربیگری مالی و مالی درمانی: تفاوت ها و مرزها. *پژوهش های مالی و رفتاری در حسابداری*، ۲(۲).

رضایی، ح. و شجاعی، الف. (۱۳۹۴). تحلیل عاملی شاخص های سازمان های دانش بنیان و تأثیر آن در استراتژی زنجیره تامین. *مدیریت کسب و کار*، ۷(۲۵)، ۴۷-۲۹.

مشهدی حاجی علی، ف؛ رفیعی، م. و علمگیری، م. (۱۳۹۲). الگوی تصمیم گیری شرکت های کوچک و متوسط دانش بنیان در شرایط پیچیده و عدم قطعیت عمیق. *مدیریت نوآوری*، ۲(۲)، ۱۵۰-۱۲۱.

صالحیان، م؛ بابائی فارسانی، م؛ صادقی، م. و قائدامینی هارونی، ع. (۱۴۰۰). تأثیر نوآوری باز واردشونده بر عملکرد نوآوری از طریق تحلیل نقش میانجی استراتژی نوآوری و تسهیم دانش. *فصلنامه بازاریابی دانش و نظام های معنایی*، ۸(۲۷)، ۱۳۱-۱۵۴. doi:

10.22054/jks.2020.55903.13

- Ebrahiminejad, M., & Dehghani Soltani, M. (2018). The role of technological innovation capabilities on innovative performance promotion in knowledge-based firms (Studying firms in Science and Technology Park of Tehran University). *Public Management Researches*, 11(41), 83-109. https://jmr.usb.ac.ir/article_4452.html
- Ellinger, A. D., & Bostrom, R. P. (1999). Managerial coaching behaviors in learning organizations. *Journal of Management Development*, 18(9), 752-771. <https://doi.org/10.1108/02621719910300810>
- Ellinger, A. D., Ellinger, A. E., & Keller, S. B. (2003). Supervisory coaching behavior, employee satisfaction, and warehouse employee performance: A dyadic perspective in the distribution industry. *Human resource development quarterly*, 14(4), 435-458. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1078>
- Evanschitzky, H., Eisend, M., Calantone, R. J., & Jiang, Y. (2012). Success factors of product innovation: An updated meta-analysis. *Journal of product innovation management*, 29, 21-37. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5885.2012.00964.x>
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vrachev, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel psychology*, 70(1), 113-165.
- نظری، ف؛ کاشف، م. و بهنام، م. (۱۴۰۲). پیش‌بینی رفتار نوآورانه کارکنان وزارت ورزش و جوانان از طریق رهبری فراگیر: بررسی نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی و امنیت روانی. پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، (۰)، - . doi: 10.22080/jsmb.2021.16539.3141
- نیری، س؛ حجازی، ر. و سخدری، ک. (۱۴۰۰). تأثیر نوآوری باز بر نوآوری فرآیند در شرکتهای کوچک و متوسط صنایع غذایی ایران: اثر تعدیگرانه قابلیت یادگیری و قابلیت محافظت. فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، ۱۴(۳)، ۵۴۱-۵۶۰. doi: 10.22059/jed.2021.317197.653570
- Dai, Y. (2019). *Coaching leadership, job motivation and employee innovation behavior*. Paper presented at the 5th Annual International Conference on Social Science and Contemporary Humanity Development (SSCHD 2019). <https://doi.org/10.2991/sschd-19.2019.120>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>

- Journal of Human Resource Management*, 11(4), 149-173.
- Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation or imitation? The role of organizational culture. *Management Decision*, 49(1), 55-72.
- Nguyen, T.L.H., Pham, N.T., Dao, V., Ngo, T., & Le, T. (2020). Critical factors affecting the innovation activities of businesses: Evidence from Binh Dinh Province, Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business (JAFEB)*, 7(7), 425-438. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.425>
- Raza, Basharat, Ali, Muhammad, Ahmed, Samiah, & Ahmad, Jamil. (2018). Impact of managerial coaching on organizational citizenship behavior: The mediation and moderation model. *International Journal of Organizational Leadership*, 7, 27-46. <https://doi.org/10.33844/ijol.2018.60360>
- Valencia, J. C. N., Valle, R. S., & Jiménez, D. J. (2010). Organizational culture as determinant of product innovation. *European Journal of Innovation Management*, 13(4), 466-480.
- Winch, G., & Schneider, E. (1993). Managing the Knowledge-Based Organization: the Case of Architectural Practice. *Journal of Management Studies*, 30(6), 923-937. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1993.tb00472.x>
- Zack, M. H., & Singh, S. (2010). A knowledge-based view of <https://doi.org/10.1111/peps.12183>
- Hayter, Ch. S. (2013). Conceptualizing knowledge-based entrepreneurship networks: perspectives from the literature. *Small Business Economics*, 41, 899-911. <https://doi.org/10.1007/s11187-013-9512-x>
- Javad, B., Naqvi, M. M. R., Khan, A. K., Arjoon, S., & Tayyeb, H. H. (2019). Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: The role of psychological safety. *Journal of Management & Organization*, 25(1), 117-136. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.3>
- McLean, G.N., Yang, B., Kuo, M. Ch., Tolbert, A. S., & Larkin, C. (2005). Development and initial validation of an instrument measuring managerial coaching skill. *Human resource development quarterly*, 16(2), 157-178. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1131>
- Milner, J., Milner, T., & McCarthy, G. (2020). A coaching culture definition: An industry-based perspective from managers as coaches. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 56(2), 237-254. <https://doi.org/10.1177/0021886320905126>
- Namdarian, L., Khedmatgozar, H. R., & Shojaie, F. (2022). The Mediating Role of Electronic Human Resource Development and Employee Innovation Capability in the Impact of Learning Capacity on Organizational Strategic Performance (A Case Study of Ministry of Communications and Information Technology of Iran).

outsourcing. *International Journal of Strategic Change Management*, 2(1), 32-53.

Zhang, L. (2008). *Multidimensional managerial coaching behavior and its impact on employee performance*. Paper presented at the 2008 International Conference on Management Science and Engineering 15th Annual Conference Proceedings.
<https://doi.org/10.1109/ICMSE.2008.4669031>